

## Stellungnahme des Frauenbeirats zu BETTER

Mai 2017

Im Rahmen seines Klausurtages am 7. April 2017 hat der Frauenbeirat auch das Personalentwicklungskonzept BETTER diskutiert.

Der Frauenbeirat begrüßt, dass mit dem BETTER Papier ein entscheidender Schritt in Richtung Personalentwicklungskonzept der Otto-Friedrich-Universität Bamberg unternommen wurde. Insbesondere das genannte Ziel, Entwicklungsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, nimmt eine der wichtigsten Herausforderungen der Hochschulpolitik in den Blick.

Im Einzelnen befürworten wir die im Papier angelegten Aufstiegsmöglichkeiten (von W1 auf W2, bzw. von W2 auf W3), die es erlauben, universitätsinternen Nachwuchs zu entwickeln und hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an die Universität Bamberg zu binden. Wenn es gelingen sollte, mit diesem Papier über WISNA zusätzliche Personalmitel einzuwerben, wäre das nach Ansicht des Frauenbeirats ebenfalls erfreulich.

Folgende Punkte sind aus Sicht des Frauenbeirats zu überarbeiten:

1. Im BayHSchG §4 ist festgelegt, dass die Frauenbeauftragten die Universität dabei unterstützen, tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männer herzustellen. Diesem Auftrag können sie nur gerecht werden, wenn sie auch bei Berufungsausschüssen stimmberechtigt beteiligt werden. Diese Regelungen sollten auch bei Berufungsausschüssen mit Mandat der Tenure-Evaluierung (Tenure-Evaluierungsausschuss) sowie bei den Leuchtturmberufungen Anwendung finden. Die Frauenbeauftragte kann nicht durch ein professorales Mitglied ersetzt werden und muss in jedem dieser Ausschüsse vertreten sein. Auch die universitären Gremien, an denen die Frauenbeauftragten stimmberechtigt beteiligt sind (Fakultätsräte und Senat), sollten stärker in die verschiedenen Verfahren einbezogen werden.
2. Die Befristung von W2 und W3 Professuren lehnt der Frauenbeirat ab. Damit wird einer Prekarisierung auf professoraler Ebene Vorschub geleistet, was die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität Bamberg erheblich verringert. Es könnten sich Abhängigkeiten ergeben, die das autonome Agieren auf einer befristet angelegten Professur erschweren. Aus diesen Gründen sollten Befristungen von W2 und W3 Professuren im Personalentwicklungskonzept der Universität Bamberg keine Berücksichtigung finden.



3. Dass dem Vorgutachten einer Einzelperson im Entfristungsprozess ein so großes Gewicht beigemessen wird, ist mit den Grundsätzen des BayHSchG nicht zu vereinbaren und ist durch eine angemessene Beteiligung der Fakultäten zu ersetzen.

Die genannten Punkte sind besonders hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit dem Gleichstellungsauftrag der Universität sowie mit den Karriereperspektiven und der Lebensplanung von Wissenschaftlerinnen kritisch zu prüfen.

Wir bitten in diesem Sinne zu verfahren und die Diskussion um das Papier noch einmal universitätsweit zu eröffnen.